



На правах рукописи

Речкин Дмитрий Николаевич

**Формирование российской модели управления:
социокультурные основания**

22 00 08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

10.10.11 2009

Ростов-на-Дону

2009

Речкин Дмитрий Николаевич

**Формирование российской модели управления:
социокультурные основания**

22 00 08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Ростов-на-Дону

2009

Работа выполнена в ФГОУ ВПО «Северо-Кавказская академия
государственной службы»

- Научный руководитель:** доктор философских наук, профессор
Зищенко Геннадий Павлович
- Официальные оппоненты:** доктор философских наук, профессор
Герасимов Георгий Иванович
- кандидат социологических наук
Овчаренко Роман Константинович
- Ведущая организация** Институт управления, бизнеса и права

Защита состоится «5» июня 2009 года в 10 часов на заседании
диссертационного совета Д 212 208 01 по философским и социологическим
наукам в ФГОУ ВПО «Южный федеральный университет» по адресу
344006, г Ростов-на-Дону, ул Пушкинская, 160, ИППК ЮФУ, ауд 34

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ФГОУ
ВПО «Южный федеральный университет» (г Ростов-на-Дону, ул
Пушкинская, 148)

Автореферат разослан «04» мая 2009 г

Ученый секретарь
диссертационного совета



М Б Маринов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Новые экономические и социально-политические условия общественной жизни после распада Советского Союза потребовали от руководителей государственных организаций и бизнес-структур пересмотреть свои взгляды на практику управления. Прежняя система управления не могла достаточно эффективно решить проблемы, возникавшие вследствие перестройки страны. Изменения в системах управления всегда совпадали по времени с появлением новых технико-экономических парадигм. Именно такие изменения вызвали на рубеже веков необходимость формирования современной российской модели управления.

Существует, как минимум, три концепции развития практики управления в России. Первая исходит из необходимости копирования западной модели управления, вторая основывается на адаптации западной модели к существующим российским условиям, третья подчеркивает необходимость создания такой модели управления, которая бы полностью учитывала особенности менталитета и культуры российского народа.

В начале 90-х годов многие специалисты обратились к опыту Запада в поисках эффективной модели управления. Вскоре стало ясно, что без учета российской специфики очень трудно выстраивать новую систему управления. Постепенно приходило понимание того, что инновационные преобразования должны опираться на традиции, менталитет и культуру народа, то есть на социокультурные факторы, которые оказывают существенное влияние на формирование российской модели управления. Прямой перенос моделей управления из другой социокультурной среды в национальную практику, как правило, приводит к потере эффективности производства. Эту проблему начинают понимать не только отечественные, но и зарубежные менеджеры, работающие на российском рынке. Так, по мнению американского специалиста М. Бома, «разработка успешного стиля управления, действующего в России, — сложный интеллектуальный процесс. Слишком часто талантливые опытные американские менеджеры, работающие в России, совершают типичные ошибки, применяя сугубо западные управленческие принципы, не учитывая культурных, исторических, экономических и психологических различий, которые являются фундаментальными элементами Русской Специфики».

Таким образом, выявление основных социокультурных факторов, влияющих на российскую модель управления, особенно в период социально-экономических трансформаций, является актуальным вопросом теории и практики управления.

Степень научной разработанности проблемы. Можно выделить три основные группы работ для рассмотрения степени научной разработанности проблемы.

Первая группа связана с пониманием социальной среды формирования моделей управления в процессе трансформации индустриального общества в

постиндустриальное Анализ проблемы постмодернизма основывался на работах зарубежных авторов Д Белла, А Турена, Д Рисмана, П Ф Друкера, Р Дарендорфа и др, российских авторов А В Бузгалина, Н П Вашечкина, Ю Г Волкова, В Л Иноземцева, Б Г Капустина, М А Мунтяна, А Д Урсула и др¹

Вторая группа публикаций, затрагивающая организационно-управленческую сферу, представлена специалистами в области менеджмента и социологии управления Д МакГрегор, Р Блейк, Д Моутон, Ф Герцберг, А Файоль, Э Мэйно, П Ф Друкер, и др Новые модели управления за рубежом разрабатывали Б Рудвик, Г Саймон, Д Клеланд, У Кинг, Дж Форрестер и др

В советский период значимыми для теории управления стали труды Н А Витке, Н М Бурдянского, Б Я Каценбогена, О Я Ерманского Особый вклад внесли работы Л В Кантаровича Следует отметить публикации Н М Амосова, А К Гастева, В М Глушкова, А Г Здравомыслова, А И Пригожина, В Г Подмаркова, А В Попова, В А Ядова, которые развивали теорию управления переходного, кризисного общества

Новые модели управления в современной России раскрываются в работах Л И Абалкина, А Ю Архипова, П Г Бунича, М Грачева, Е Даниловой, Н П Дроздовой, А В Ермак, В С Капустина, М А Картавого, В В Карачаровского, А Н Нехашкина, Г Х Попова, А П Прохорова, С И Самыгина, М Тарарухиной, А В Тихонова, О И Шкаратан, С Р Филоновича, В Е Хруцкого, В Н Шевелева и др²

Третья группа связана с анализом влияния социокультурных факторов на формирование современных моделей управления Г И Герасимов, В Е Давидович, Ю А Жданов, Н Н Зарубина, Л Захарова, Л Г Ионин, М А Картавий, В И Курбатов, Э Маркарян, А Н Нехашкин, М К Петров, Н Л Полякова, В А Розанова, Т Ю Сидорина и др Значению корпоративной культуры в формировании современных моделей управления посвящены работы Е Голубевой, А Достанко, Г П Зинченко, С Иванова, Э А Капитонова, А Э Капитонова, В Козлова, Л Б Логунова, А Г Самарского, В А Спивак и др³

Таким образом, анализ степени научной разработанности проблемы позволяет сделать вывод о том, что в современной социологической литературе имеются нерешенные вопросы в изучении социокультурных

¹ См Друкер П Ф Задачи менеджмента в XXI веке – М 2004 Бузгалин А В «Постиндустриальное общество» типология ветвь социального развития / info @ eso life ru Вашечкин Н П, Мунтян М А Урсул А Д Постиндустриальное общество и устойчивое развитие / mail ru и др

² См Абалкин Л И Против односторонности, за целостное видение социально-экономических процессов // Вопросы экономики № 8 1993 Данилова Е Тарарухина М Российская производственная культура в параметрах Г Хофштеда // Мониторинг общественного мнения № 3 (65) май июнь 2003 Картавий М А Нехашкин А Н Методологические принципы формирования российского менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом №3 1999 Прохоров А П Русская модель управления – М Эксмо 2006, Шкаратан О И Карачаровский В В Русская трудовая и управленческая культура Опыт исследования в контексте перспектив экономического развития / www hse ru и др

³ Жданов Ю А Давидович В Е Сущность культуры – Ростов-на-Дону 2005 Зарубина Н Н Социокультурные основы хозяйственной деятельности // www bestdissser com Ионин Л Г Социология культуры – М 2004 Петров М К Язык знак культура – М 2004 Сидорина Т Ю Философия кризиса – М Флинта Наука, 2003 Капитонов Э А Зинченко Г П Капитонов А Э Корпоративная культура теория и практика – М 2005 и др

оснований формирования российской модели управления. Анализ этих вопросов посвящается данное диссертационное исследование.

Гипотеза исследования. Менталитет, культура российского народа являются определяющими социокультурными основаниями формирования российской модели управления. Доминирующими специфическими чертами этой модели являются мобилизационность, затратность экономики и социальная солидарность. Учет этих особенностей в процессе формирования российской модели управления позволяет, с одной стороны, интегрировать достижения мировой управленческой мысли, с другой стороны, обеспечить стране определенные конкурентные преимущества в условиях глобализации.

Цель исследования состоит в определении социокультурных оснований формирования российской модели управления.

Задачи исследования:

- рассмотреть эволюцию теоретических подходов к решению проблем управления,
- проанализировать становление национальных моделей управления,
- раскрыть сущность постиндустриального общества и показать проблему формирования российской модели управления,
- показать сходство и различия американской, японской и российской моделей управления,
- выявить социокультурные факторы, влияющие на процесс формирования российской модели управления,
- предложить стратегию формирования современной модели управления в России.

Объектом исследования является российская модель управления.

Предмет исследования – социокультурные основания формирования российской модели управления.

Теоретико-методологические основы диссертационной работы составили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам формирования национальных моделей управления. В методологическую основу диссертации положены системный, структурно-функциональный и социокультурный подходы, использовались методы сравнительного исторического и кросс-культурного анализа, теоретического моделирования. В числе прикладных методов применялись анкетный опрос, интервью, и наблюдение.

В диссертационной работе использовались результаты исследования мобилизационности и затратности российской экономики, изложенные в трудах А.Л. Кудрина, П.Н. Першина, А.П. Прохорова, А.И. Субетто, О.И. Шкаратана и др., концепты проявления солидарности С.Ю. Барсуковой, А. Наумова и др., методики оценки организационной культуры Г. Хофштеде, Ф. Тромпенаарса, методики и результаты исследования по сравнительному менеджменту Р.Д. Льюиса, Н. Кремнева и др.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составляют правовые акты, постановления государственных органов Российской Федерации, материалы прикладных социологических исследований. Использование указанных источников было осуществлено с помощью

повторного социологического анализа Эмпирическую базу исследования составляют также материалы социологических проектов, в которых принимал участие автор Среди них

Социологическое исследование №1 Сравнительный анализ ментальных черт российских и немецких граждан Объем выборки – 154 человека Время проведения – март-апрель 2008г

Социологическое исследование №2 Анкетирование и интервьюирование руководителей организаций г Волгодонска по выявлению проявлений специфики российской модели управления Объем выборки – 121 человек Время проведения – сентябрь-ноябрь 2007г

Основные научные результаты, полученные соискателем.

- установлено, что предпосылками современных моделей управления являются теоретические подходы, которые разрабатывались в рамках школ и научных направлений в тесной связи с развитием общества,

- проанализировано становление национальных моделей управления, обусловленных культурой того общества, в котором они создавались,

- доказано, что проблема формирования российской модели управления должна решаться с учетом перспективы перехода к постиндустриальному обществу,

- показаны сходство и различия американской, японской и российской моделей управления,

- выявлены социокультурные факторы, оказывающие влияние на процесс формирования российской модели управления,

- предложена стратегия формирования современной модели управления в России

На защиту выносятся следующие положения.

- Научные идеи и управленческая практика связаны с индустриальным развитием общества В этом процессе выделяются классическая и неклассическая стадии эволюции теоретической мысли Основным достижением первой стадии является формирование функционального подхода к управлению (школа «научного менеджмента»), а второй стадии – поведенческого подхода (школа «человеческих отношений») Интеграция этих достижений происходит на базе системного подхода к управлению Постнеклассическая стадия развития науки связана с кризисом индустриальной парадигмы управления Она не отражает ориентации современной управленческой практики на социокультурные механизмы регулирования человеческой деятельности
- Управление – это цивилизационное изобретение, явление культуры, способ рациональной регуляции социального взаимодействия Оно относится к ментальной реальности Становление национальных моделей управления обусловлено социокультурной спецификой того общества, в котором они создавались
- Движение российского общества по пути к высшей фазе индустриализма и постепенного вхождения в постиндустриализм

связано с процессами глобализации, активного включения страны в мировую экономическую систему. При формировании современной модели управления необходимо учитывать ее способность трансформироваться в связи с развитием российского общества.

- Сравнительный анализ специфики американской, японской и российской моделей управления показал, что на их создание оказали влияние доминирующие социокультурные факторы. Стратегический подход к формированию отечественной системы управления определяет выбор в пользу японской модели. Тактический подход предполагает выбор американской модели, что не противоречит перспективным установкам. Последующий переход к японской модели может быть осуществлен через промежуточную модель управления (в соответствии с теорией институциональных матриц).
- К социокультурным факторам создания российской модели управления относятся христианская православная религия, исповедующая коллективизм, связанный со стремлением выжить как в неблагоприятных климатических условиях, так и в ситуациях социально-экономических, политических катаклизмов, исторически сложившийся общинный уклад хозяйственной жизни, поддерживающий дух коллективизма, подчинение индивидуальных интересов коллективным, оправдывающий отсутствие прямой зависимости труда от его оплаты. Все эти факторы, наряду с природными и географическими условиями способствовали формированию менталитета и культуры российского народа. К доминирующим факторам российской модели управления принадлежат мобилиционность, затратность экономики и солидарность.
- При разработке стратегии формирования российской модели управления следует выделить особый фактор – образование. Посредством образования формируется технология достижения цели, т.е. основания модели управления. Однако в связи с автономностью и замкнутостью системы образования на себя, она не может войти во взаимодействие с запросами работодателей, определиться в приоритетах качеств работников.

Научно-практическое значение исследования заключается в том, что выделенные доминирующие социокультурные факторы позволяют наметить стратегические направления действий по формированию российской модели управления. Содержание диссертации может быть использовано в научно-исследовательской деятельности, в управленческой практике, в учебной работе по специальностям «социология управления», «менеджмент организации» и др.

Апробация результатов исследования

Результаты диссертационного исследования докладывались и обсуждались на всероссийских и региональных научных конференциях в Санкт-Петербурге, Ростове-на-Дону, Шахтах, Волгодонске. Основные

положения и выводы дважды обсуждались на заседании кафедры социологии Северо-Кавказской академии государственной службы По теме диссертации опубликовано 14 публикаций, в том числе две публикации в журналах перечня Минобрнауки России Общий объем публикаций 12,52 п л в том числе по теме диссертации выпущена монография, объемом 7,5 п л

Структура работы. Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, в каждой из которых содержится по три параграфа, заключения, библиографического списка, имеющего 210 источников Общий объем диссертации – 175 страниц

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, показывается степень ее разработанности, определяется цель и задачи исследования, его предмет и объект, излагаются теоретико-методологические основы исследуемой проблемы, фиксируется ее научная новизна и выносимые на защиту положения

В первой главе «Теоретико-методологические предпосылки формирования российской модели управления» рассматриваются теоретические подходы при формировании современных моделей управления, социокультурные аспекты организационно-управленческой сферы, специфика развития управления в России в условиях прогнозируемого вхождения ее в постиндустриальное общество

В первом параграфе «Эволюция теоретических подходов к исследованию проблем управления» раскрывается процесс развития различных школ, подходов, концепций управления

В основу данной диссертации положено разграничение трех понятий, которые зачастую отождествляются управление, менеджмент и администрирование *Управление* в самом широком смысле слова можно определить как способ рациональной регуляции человеческой деятельности Данный термин используется также в более узком смысле применительно к частной и государственной сферам В первом случае принято говорить о *менеджменте* (бизнес-управлении), а во втором – об *администрировании* (государственном управлении) (Г П Зинченко) Управление следует рассматривать как социальный институт, эволюционирующий вместе с другими общественными институтами, с которыми он взаимодействует (А В Тихонов)

Эволюцию теоретических подходов к исследованию проблем управления можно разбить на три этапа, которые соответствуют изменению методологии науки классической, неклассической и постнеклассической Три этапа предлагает и А В Тихонов докибернетический, кибернетический, посткибернетический Эти этапы примерно соответствуют изменениям в методологии науки

Для первого этапа характерно формирование функционального подхода к управлению Его теоретическую базу представила концепция

рациональной бюрократии М Вебера, которая характеризуется, прежде всего, четким разделением труда, иерархичностью уровней управления, наличием системы формальных правил и стандартов, обезличенностью должностных лиц и приемом на работу в строгом соответствии с квалификационными требованиями

Начало XX века ознаменовано попытками применить функциональный подход к проблемам организации труда и управления предприятием. Итогом этого стало появления школы «научного менеджмента», представителями которой являлись Ф У Тейлор, Ф Гилбрейт и Л Гилбрейты, А Файоль, Г Гантт, Г Форд, Г Х Эмерсон и др.

А Файоля считают основателем административной школы управления, он создал функциональный образ управленца, включающий в себя все необходимые виды деятельности для эффективной работы.

Основное достижение классического этапа развития управленческой мысли – признание менеджмента важным социальным явлением, а менеджеров – существенным элементом общественной структуры. Недостаток функционального подхода к управлению заключается в упрощенном понимании человека и отношении между людьми. Вместо человека, занятого в организации, рассматривалась лишь его функция – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой.

Фактически социология подключается к неклассическому этапу развития теории управления. Концепции Э Мейо (неформальных отношений), А Маслоу (трудовой мотивации), Д Мак-Грегора (стиля управления) и др. были положены в основу школы «человеческих отношений», утверждающей поведенческий подход к управлению. Такой подход дает не экономическую, а социальную трактовку человека.

Позитивным итогом деятельности представителей данной школы стало включение в предмет исследования неформальной организации, что позволило открыть явления самоорганизации и самоуправления. Вместе с тем, практические выводы поведенческого подхода о смещении акцентов в управлении с производства на людей оказались ошибочными.

Интеграция достижений указанных школ происходит в середине XX века на базе системного подхода к управлению. В исследованиях П Блау, Р Мертона, Т Парсонса, Г Саймона и др. любая совокупность взаимодействующих людей рассматривается как система, состоящая из ряда компонентов формальной и неформальной структур, статусов и ролей, внутренних и внешних условий.

Системный подход дополняется кибернетическим (Н Винер, А Розенблум, У Эшби и др.), основная идея которого связана с представлением об управлении как о свойстве сложных систем, способных к гомеостазису, т.е. к установлению равновесия с окружающей средой посредством механизма обратной связи. Однако теория автоматического регулирования приемлема лишь для технических, а не социальных систем.

Методологическая ограниченность системно-кибернетического подхода преодолевается на постнеклассическом (посткибернетическом) этапе эволюции управленческой мысли в конце XX века. По мере перехода

ряда стран в постиндустриальную цивилизацию, приходит осознание кризиса естественнонаучной индустриальной парадигмы управления, которая не отражает ориентации современной практики на социокультурные механизмы регулирования человеческой деятельности. Постепенно утверждается социокультурный подход к управлению, синтезирующий достижения социогуманитарных наук.

Во втором параграфе «Анализ теоретических оснований становления национальных моделей управления» используется понятие «модель управления» как упрощенное представление об объекте, необходимое для исследования его положения в настоящем и прогнозирования путей достижения желаемого состояния. Язык моделей включает следующие формы выражения данных об объекте моделирования: словесное описание, графическое, схематическое представление, математическое описание. В диссертации используется форма словесного описания моделей управления и схематическое представление технологии достижения цели. Это связано с высокой сложностью систем управления, многофакторной зависимостью от элементов системы, различием в доминировании социокультурных факторов. В работе рассматриваются подходы к описанию взаимодействия культуры, производственных отношений и моделей управления. Так Ю Хабермас разрабатывал идею социальной эволюции, которая получила название теории «коммуникативного действия». Он, анализируя эволюцию Западного мира, пытается проследить происхождение и развитие современных социальных институтов. Ю Хабермас считал, что экономические институты – лишь часть социальной системы, поэтому сведение социального развития к диалектике производительных сил и производственных отношений отражает односторонний и узкий подход к проблеме, не учитывающий развития языка, сознания и коммуникации. В современном обществе может существовать множество способов производства и, исходя из этого, типов производственных отношений.

С другой стороны, Э Гидденс решительно отвергает структурализм, так как в этой теории главная роль отводится социальным структурам (социальным институтам) и не принимается во внимание деятельность социальных субъектов, практически преобразующих социальные структуры и самих себя. Таким образом, структурные свойства систем являются одновременно и результатом практики. Э Гидденс считает, что деятельность и взаимоотношения регулируется постоянной рефлексией субъекта. Но непрерывно усложняющийся окружающий мир приводит человека к его упрощению, рефлексия же, основанная на упрощенном понимании мира, не может быть адекватной этому миру, что и создает кризисные ситуации.

По Н Луману, общество является самопроизводящей и самореферентной системой. Оно постоянно производит различия себя и внешней среды, это дает ему право именоваться системой. Если принять во внимание данные теоретические построения, то становится понятным, почему производственные отношения и модели управления ими подвержены таким малым изменениям. «Воспроизводство самой себя» создает

устойчивость производственных отношений как системы за счет уменьшения влияния внешних сил. Этим объясняется и плохая восприимчивость моделей управления к навязываемым идеям со стороны внешних сил. Культура и менталитет народа являются в данном случае психологическими построениями, которые дают объяснения происходящим явлениям. Н. Луман связывает культуру с памятью, избирательность памяти есть избирательность культуры.

Модели управления зависят от культуры того общества, в котором они создаются. Культура проявляется в системе ценностей, которую осваивает индивид и благодаря которой человек реализует себя в обществе, в том числе в производственных отношениях. Так, Э. Маркарян характеризует культуру как «специфический способ человеческой деятельности, включающий в себя чрезвычайно сложную и многогранную систему внешнебиологически выработанных механизмов (и соответственно «умения» их актуализировать), благодаря которым стимулируется, программируется, координируется и реализуется активность людей в обществе» (Э. Маркарян).

Ю. А. Жданов и В. Е. Давидович пишут: «Культура – это и есть способ действия людей, а общественные отношения – плацдарм для деятельности». Далее: «Таким образом, все сказанное позволяет охарактеризовать феномен культуры через категорию способа человеческой деятельности. Именно культура, детерминированная системой общественных отношений и выражающая место в них субъекта деятельности, обнаруживает себя как система регулятивов человеческой деятельности, несущей в себе аккумулированный опыт, накопленный человеческим разумом. Такой подход к феномену культуры позволяет понять, почему она разлита во всей социальности и как вплетена в общественную жизнь» (Ю. А. Жданов, В. Е. Давидович). Отсюда вытекает, что новые модели управления не должны противоречить культуре как способу человеческой деятельности, тем более, что социальное управление – сложный процесс, состоящий как минимум из трех составляющих: «управление людьми, управление отношениями и управление результатами» (А. В. Тихонов).

Копирование модели управления из-за рубежа, без учета национальных социокультурных факторов, приводит не только к трудностям их реализации, но и к отторжению их социумом. Новые модели не находят поддержки в сущностных основаниях социальных процессов (управление людьми, управление отношениями, управление результатами), носителями которых являются люди. Ценности и нормы поведения несут охранную функцию, они препятствуют резкому социокультурному изменению в обществе, что поддерживает стремление людей к стабильности и порядку.

Таким образом, теоретические основания национальной модели управления – это продукт той культуры, в которой они создавались. Любая модель управления выстраивается на основе сложившихся условий жизнедеятельности, сформировавшейся под влиянием социокультурных факторов, которые породили особенности национальной модели управления.

В третьем параграфе «Постиндустриальное общество: проблемы формирования российской модели управления» анализируются

концепции постиндустриального общества Д Белла, А Турена, Р Дарендорфа, П Ф Друкера, Й Масуда и др. Общим для концепций всех вышеперечисленных авторов является вывод о постепенном снижении роли промышленного сектора и увеличении значения сферы информационных услуг. Основными признаками постиндустриального общества являются знания, информация, повышение роли науки и человеческого капитала.

Главная идея приставки «пост» – это признание исчерпанности возможностей индустриализма и формирование новой социально-технологической и хозяйственной системы, приходящей ему на смену. Об этом свидетельствует развитие постэкономических сегментов в национальных экономиках стран, ставших на путь постиндустриального хозяйственного уклада. Переход к нему сопровождается двумя равнозначными и взаимодополняемыми принципиальными новациями: формированием малого и среднего предпринимательства и бизнеса, образованием современных корпораций – сообществ с корпоративным управлением («корпоративный капитализм»).

Эти два направления составляют решающую силу в системе постиндустриального хозяйствования (Э А Капитонов, Г П Зинченко, А Э Капитонов).

Критика постиндустриального общества идет по двум линиям. Первая линия основывается на том, что масштабы распространения и роль процессов развития нового качества социума сильно преувеличены. Резкое возрастание роли элиты профессионалов в жизни общества и новые информационные технологии в развитых странах не приводят к качественным изменениям и потому основные постулаты прежней экономической, социальной, политической и т.д. теории остаются актуальными. Как следствие первой линии развивается и вторая линия. Критики постиндустриализма слева довольно быстро впали в пессимизм, убедившись, что на практике рост информационных технологий ведет к прямо противоположным процессам: упрочению транснациональных корпораций и рынка в экономике. Правые нашли негативные тенденции в политике и идеологии. Практика показывает, что прогресс информационного общества есть реальность, он дает определенные преимущества одним и приносит проблемы другим.

Постиндустриальные технологии, доминирование творческой деятельности, новых «ресурсов», мотивов и ценностей – все это проявления «заката» эпохи доминирования материального производства. Этот процесс уже начался в мире, хотя и идет крайне неравномерно. Более того, он ознаменовался новым этапом в развитии буржуазной общественной системы, которую можно назвать **глобальной гегемонией корпоративного капитала**. Это именно гегемония – целостная, тотальная власть капитала как единой экономической, социальной, политической и духовной силы – это власть именно капитала, персонализированного прежде всего узким кругом глобальных игроков, сращенных с национально-государственными элитами развитых стран (А В Бугалин).

«В самом деле, – считают Н П Ващекин, М А Мунтян, А Д Урсул, –

если в постиндустриальном обществе видеть прямого наследника и продолжателя индустриального, то первенство Запада и его культурная гегемония остаются неоспоримыми и на предстоящем человечеству витке истории. Но если этот поворот призваны совершить явные баловни эпохи индустриализма - страны «золотого миллиарда», то как быть с системным кризисом, переживаемым этой глобальной цивилизацией, что ждет изгоев индустриального пути развития - большинство современного мира?»¹

Индустриализм и постиндустриализм, чем они отличаются? Изменением факторов производства, что обуславливает, в свою очередь, изменение в сфере производственных отношений, управлении не только этими отношениями, но и изменением управления всех участников рыночных отношений. Готова ли социология управления выполнить новый заказ, при этом дать рекомендации с учетом традиций национальных экономик и своеобразного менталитета живущих в этих странах людей?

П Друкер пишет «То обстоятельство, что знание стало главным, а не просто одним из ведущих ресурсов, и превратило наше общество в посткапиталистическое. Данное обстоятельство изменяет структуру общества, и при этом — коренным образом. Оно создает новые движущие силы социального и экономического развития. Оно влечет за собой новые процессы в политической сфере.»²

Российская экономика, а значит и вся система управления ею, переживают процесс реформирования, определение вектора развития сейчас очень важно. И этот вектор определен — выход на высший уровень индустриального развития с последующим переходом в постиндустриальное общество. Руководство страны признало формирование постиндустриального общества магистральным путем, по которому идет все человечество и на который становится Россия. Это предполагает:

- изменение структуры экономики, переориентацию хозяйства на современные наукоемкие отрасли, а также на сферы производства, связанные с удовлетворением потребностей людей,

- создание рыночного, то есть конкурентного, антимонопольного хозяйственного механизма, который побуждал бы предприятие внедрять в производство новинки научно-технической мысли, получать прибыль за счет снижения издержек, а не монопольного взвинчивания цен или раскручивания инфляции,

- формирование личной и общественной модели потребления, способствующей развитию современного человека,

- поворот всего общества и государственной политики в сторону культуры, развитие образования, переобучение людей новым профессиям, создание в обществе такой атмосферы, при которой у большинства людей возникала бы собственная потребность учиться, осваивая новые специальности,

- развитие личной и коллективной инициативы, становление нового типа работника, способного к самоорганизации и самодисциплине,

¹ Вацеткин Н.П. Мунтян М.А. Урсул А.Д. Постиндустриальное общество и устойчивое развитие / mail.ru

² См Друкер П. Новая постиндустриальная волна на Западе — М. 1999

изменение типа мышления у наиболее активных людей, способных стать субъектами постиндустриальной модернизации, для чего необходимо развитие демократии, в том числе и экономической

Важнейшим методологическим принципом построения постиндустриального общества и определение места и роли социального управления является то, что «в обществе принципиальное значение имеют нравственные идеалы и нравственное чувство, сознательная деятельность, основанная на ответственности человека за себя, за своих близких, за общество» (А В Тихонов) Необходимо культивировать новую культурную традицию, основанную на традиции «нравственного выбора и ответственности, имеющей в народе свои корни в виде тяги к справедливости и правде, сознательным движением к консолидации постиндустриальных прогрессивных сил» (А В Тихонов)

Россия вынуждена двигаться по пути построения постиндустриального общества Во-первых, не существует других разработанных альтернативных путей развития, есть множество идей, но для их реализации требуются ресурсы и время, которых у российской экономики просто нет Во-вторых, любой новый путь приведет к очередной дезорганизации общества, в том числе экономики, что ставит под угрозу суверенитет российского государства, его целостности и независимости В-третьих, процессы глобализации получили такое развитие, что игнорировать их отдельно взятой страной уже невозможно, так как это приведет к ее полной изоляции

Но, необходимо понимать, что постиндустриальному обществу присущи негативные глобальные проблемы, ведущие к цивилизационной катастрофе, об этом писали многие, в том числе Ж Бодрийяр, Э Фром, М Каstellьс, Н Моисеев и др

Движение российского общества к высшей фазе развития индустриализма и дальнейшее вхождение в постиндустриализм связано с процессами, которые действуют одновременно модернизация - с целью достижения высшей фазы индустриализма, постмодернизация как внедрение элементов постиндустриального общества на основе формирования корпоративной культуры, вхождение в мировую экономическую систему Для российской экономики необходимо оптимальное сочетание опыта зарубежных стран в сумме теории и практики построения индустриального общества и ментальных основ российского общества с тысячелетними традициями взаимоотношений в экономической, хозяйственной, политической сферах, в которых сформировалась самобытная социально-экономическая культура Такой подход является основанием для формирования российской модели управления

Решение указанных выше проблем позволит России не только выжить как суверенному государству, но и сформировать этнос, отличающийся своей самобытностью, теми качествами, которые помогли ему не остаться на задворках мировой человеческой цивилизации Именно в сочетании мирового опыта и российской самобытности видится успех социально-экономических преобразований на основе формирующейся российской модели управления, которая должна отвечать требованию – быть основанием

модели управления необходимой в постиндустриальном будущем

Во второй главе «Формирование современной российской модели управления» осуществляется сравнительный анализ социокультурных оснований американской, японской и российской моделей управления, приводятся социокультурные факторы, которые влияют на специфику отечественной модели управления, предлагается стратегия ее формирования. В первом параграфе «Кросс-культурный анализ американской, японской и российской моделей управления» показана зависимость специфики национальных систем управления от социокультурных факторов. На наш взгляд, социокультурные факторы следует понимать как социальные факты, не противоречащие системным признакам культуры. Необходимо иметь в виду, что социальных фактов великое множество, но только те влияют на развитие общества, которые находятся в большей взаимосвязи с другими элементами мегасистемы – их мы называем «доминирующими социальными фактами», а при рассмотрении реальной взаимосвязи социального и культурного, именно доминирующие социокультурные факторы оказывают наибольшее воздействие на национальные модели управления.

Преуспевающие компании обычно строят работу на основе моделей управления, сложившихся в США и Японии. Как образец, они используются в разных странах мира с учетом национальной, культурной и религиозной специфики. Каждая модель дает должный эффект, если применяется в нужное время, в подходящем месте, в соответствующих условиях подготовленными людьми.

Американская модель управления характеризуется как жесткая, формальная, административная, авторитарная. Ее особенности обусловлены определенными чертами национального менталитета: индивидуализм, конкуренция и стремление к богатству, прагматизм и практицизм, протестантизм. Социокультурные доминирующие факторы базируются на трех исторических предпосылках: наличие рынка, индустриальный способ производства, корпорация как основная форма предпринимательства.

Японская модель управления представляется как мягкая, неформальная, органическая, социально-психологическая. Она также во многом определяется основными чертами национального менталитета: коллективизм, аккуратность и бережливость, патернализм, буддизм и синтоизм. Социокультурными доминирующими факторами являются труд как основа жизнедеятельности, подчинение работника старшему по возрасту, стремление любую работу выполнить с наивысшим качеством.

Необходимо иметь в виду, что «говоря о социальном управлении как социальном институте наряду с такими, как семья, собственность, право, мораль, армия, церковь, наука, образование, общественное мнение и др., ведем речь о социальном суперинституте, поскольку суть его состоит в воспроизводстве управленческой матрицы в социальных образованиях самого различного рода» (А. В. Тихонов).

Кросс-культурный анализ моделей управления показывает, что реальная российская организационно-управленческая практика по сумме

элементов в большей мере тяготеет к американской модели (см табл №1) В этом проявляется институциональный конфликт, вытекающий из присущей российскому обществу модели управления, соответствующей институциональной матрице восточного типа, модернизация которой, в свою очередь, по образцу институциональной матрицы западного типа осуществляется без учета особенностей культуры и менталитета российского народа

Таблица № 1

Сравнительный анализ японской и американской моделей менеджмента (по И.И.Семеновой)
(Особенности российской модели управления добавлены автором)

Японская модель	Американская модель	Российская модель (в настоящее время)
1 Философия фирмы		
Со сменой руководства философия фирмы не меняется Кадры остаются, так как действует система «пожизненного найма»	Замена руководства фирмы сопровождается сменой управленских работников и рабочих	Замена руководства фирмы сопровождается сменой управленских работников на основе преданности
2 Цели фирмы		
Обеспечение роста прибыли и благосостояния всех работников фирмы	Рост прибыли фирмы и дивидендов индивидуальных вкладчиков	Рост прибыли фирмы и заработной платы управленческого персонала
3 Организационная структура управления		
Фирма состоит из автономных в коммерческом плане отделений	Корпорация состоит из автономных отделений	Преобладает высокая централизация власти.
Высока роль функциональных служб в штаб-квартирах.		Участие работников в управлении фирмой минимальное
Использование проектных структур управления	Использование матричных структур управления	
4 Найм и кадровая политика		
Широко используется труд выпускников вузов и школ	Наем работников на рынке труда через сеть университетов, школ бизнеса и др	Наем работников осуществляется через центры занятости и поиска работников на основе объявлений и приглашений
Переподготовка и обучение кадров внутри фирмы без отрыва от производства	Нацеленность на индивидуальную, личную карьеру	Обучение в основном организовано внутри фирмы Карьерный рост внесистемный
Продвижение по службе с учетом выслуги лет	При найме работника проверяется его соответствие вакантной должности с помощью таких методов как конкурс, оценка знаний, навыков в специальных «центрах оценки», сдача экзаменов на должность	При найме обращается внимание на уровень образования (наличие документа об образовании) и стаж работы в данной сфере Индивидуальная оценка и аттестация работников
Оплата труда в зависимости от возраста и стажа работы в фирме (так называемая уравнительная зарплата)	Индивидуальная оценка и аттестация работников	

5 Организация труда и производства		
<p>Основное внимание уделяется цеху – низовому звену производства</p> <p>Используется система «точно вовремя» (канбан) без создания запасов и межоперационных заделов</p> <p>Работа групп (кружков) качества и осуществление жесткого контроля качества на всех стадиях производственного процесса всеми работниками фирмы</p> <p>Обязанности между работниками строго не определены</p> <p>Сотрудники выполняют различные виды работ в зависимости от ситуации, девиз – «действовать по обстановке»</p>	<p>Основное внимание уделяется не производству, а адаптации к внешней среде</p> <p>Сотрудники выполняют работы на основе четкого исполнения должностных инструкций</p> <p>Ставки зарплаты строго определены в зависимости от должности, выполняемой работы и квалификации</p> <p>Зарплата устанавливается в соответствии со спросом и предложениями на рынке</p>	<p>Особое внимание уделяется работе с руководителями всех уровней</p> <p>Должностные инструкции в соответствии с законодательством имеются но работа строится на основе кратковременных, текущих задач (действий по обстановке)</p> <p>Ставки зарплат держатся на минимально низком уровне у большинства работников</p>
6 Стимулирование работников		
<p>При благоприятном финансовом положении премии выплачиваются два раза в год (каждый раз по два-три месячных оклада)</p> <p>Выплаты и льготы из социальных фондов частичная или полная оплата жилья расходы на медицинское страхование и обслуживание, отчисления в пенсионные фонды, доставка на работу транспортом фирмы, организации коллективного отдыха и др</p>	<p>Стимулирование работников значительно ниже, чем в Японии хотя доход президента крупной американской корпорации в среднем в три раза выше чем президента японской фирмы</p> <p>По каждому новому виду продукции используются «стратегические хозяйственные центры» (СХЦ)</p>	<p>Общей системы стимулирования нет</p> <p>Применяются различные методики, в том числе традиционно применяемые в советское время</p> <p>Имеет большое значение для работников наличие «сопакета», организация праздников и коллективного отдыха</p>
7 Внутрифирменное планирование		
<p>Внутрифирменные отделения имеют планы на три года, включающие в себя инвестиционную политику и мероприятия по внедрению новой техники а также перспективные планы на 10-15 лет</p> <p>Планы разрабатываются по принципу скользящего планирования отделениями фирмы В плане отделения показывается объем производства, количество продукции в натуральном выражении, прибыль, штатное расписание, перечень поставщиков</p>	<p>Процесс планирования децентрализован Отделениями планируются основные финансовые показатели затраты на производство, сбыт и НИОКР которые могут корректироваться в течение года</p>	<p>Планирование ведется на всех уровнях, но выполнение планов зависит от политики в высокой степени централизованной системы управления</p>
8 Финансовая политика		
<p>Часть прибыли отделения (до 40%) используется им самостоятельно</p> <p>Прибыль направляется на рационализацию производства, на сокращение материальных затрат и внедрение новых ресурсосберегающих технологий на модернизацию оборудования</p> <p>Широкое привлечение заемных средств</p>	<p>Администрация фирмы перераспределяет прибыль между отделениями</p> <p>Расширение производства за счет покупки (поглощения слияния) других корпораций</p> <p>Самофинансирование корпораций</p>	<p>Распределение прибыли осуществляет руководство фирмы Стройной системы не существует В муниципальном и государственном секторе распределение доходов и дотаций осуществляется централизованно, возможна передача части доходов на самостоятельное их использование</p> <p>Широкое привлечение заемных средств</p>

А В Тихоновым разработана модель функционирования управляемых социальных систем. Она состоит из социального ядра, среднего идентификационного слоя и космополитической оболочки. « В ядре происходит борьба идеалов. Победивший идеал диктует и критерии принятия решений, т.е. критерии отбора образцов поведения. Но победитель не всегда прав, его решения не всегда адекватны функциональным перспективам». В этом случае система теряет свою чувствительность, что приводит к кризису. Социальное ядро – это «играющая» команда, именно она принимает решения, идентификационный слой отождествляет себя с организацией, с руководством, по примеру А В Тихонова, он похож на фанатов, которые не поют, не играют, но любят, обожают, и поддерживает тех, кто это делает. Космополитическая оболочка состоит из людей, которые формально состоят в организации и готовы уйти из нее, если будут предложены лучшие условия. Социальное ядро остается функциональным до тех пор, пока его действия, по мнению членов организации, адекватны, в противном случае идентификационный слой либо превращается в оппозиционную группу, либо перемещается в космополитическую оболочку, отчужденную от руководства.

Такой подход к моделированию функционирования управляемых социальных систем, основывается на конструкции, соединяющей в себе два типа управления: системный и деятельностный. Первый отвечает за сохранение целостности социальной системы, второй отвечает за достижение конкретного результата деятельности.

На наш взгляд, данную модель функционирования управляемых социальных систем, можно применить при описании отторжения импортируемой модели управления, внедряемой социальным ядром в систему управления организацией. Автор пишет: «предложенный теоретико-методологический подход может быть использован для анализа, описания, объяснения и установления специфических закономерностей управления различными сферами общественной жизни» (А В Тихонов).

В конце параграфа делается вывод о том, что стратегический подход к формированию отечественной модели управления определяет выбор в пользу японской модели. Тактический – предполагает выбор американской модели, что не противоречит перспективным установкам. Последующий переход к японской модели может быть осуществлен через промежуточную модель управления, предусматривающую постепенное уменьшение доли элементов жесткой (американской) и соответственно увеличение доли элементов мягкой (японской) модели управления. При этом следует учитывать такие социокультурные доминирующие факторы, как мобилиционность, затратность и социальная солидарность.

Во втором параграфе «Влияние социокультурных факторов на процесс формирования российской модели управления» показана специфика организационно-управленческой сферы, связанная с ментальностью и культурой российского народа.

Первой чертой является мобилизационный характер управления, который выражается в том, что за достаточно короткий период времени люди могут развить такую активную деятельность, при которой желаемый

результат достигается в кратчайшее время Эта характеристика организационно-управленческой сферы является порождением географического положения, природных условий России и традиционного уклада хозяйственной жизни

Для производственной деятельности типично отсутствие прямой зависимости итога труда от той доли, которая доставалась непосредственно работнику Подневольность работника в условиях крепостного права, которая просматривается на протяжении нескольких веков, а также в советский период, лишала его мотивации труда

Другая черта организационно-управленческой сферы - **затратность** экономики Причина этого кроется в неконкурентном устройстве российского общества Она определяется также состоянием инфраструктуры, главным образом, транспортной и энергетической

Третья черта организационно-управленческой сферы – **солидарность**. В России при доминировании православной традиции, социальную солидарность необходимо увязывать с экономическим укладом Общинное строение хозяйственной жизни всегда поддерживало дух коллективизма и подчинение интересов индивида общественным интересам Община помогала бескорыстно тем крестьянам, которые не могли по жизненным обстоятельствам убрать урожай, построить дом, сложить печь и т д Это было проявление социальной солидарности, основанной не на приоритете личных целей (протестантская этика), а на приоритете коллективизма, основанного на универсальном принципе миропонимания

Основные черты российской модели управления обусловлены национальными традициями Оригинальный подход к классификации организационной культуры различных стран предложил Г Хофштеде Все многообразие национальных культур он разделяет по четырем признакам

1 **Индивидуализм — коллективизм** Индивидуализм предполагает, что человек действует на основе своих собственных интересов Коллективизм, напротив, исходит из того, что каждый человек призван работать во имя общих интересов По данному показателю Хофштеде в столбальной шкале оценил организационную культуру России 50 х 50 (для сравнения Китай — 20 х 80, США — 91 х 9)

2 **Дистанция власти** Сфера распространения власти определяется пространством, в пределах которого даже не имеющий власти работник осознает неравноправие и считает его нормальным положением По силе власти, т е дистанции ее распространения Россия имеет самый высокий показатель — 95 (самый низкий показатель в Швеции — 31)

3 **Избегание неопределенности** Этот признак указывает на степень стремления людей избегать ситуаций, в которых они чувствуют себя неуверенно Для России данный показатель составляет 90 баллов, т е сильное избегание неопределенности (Бельгия — 94, Дания — 23)

4 **Мужественность — женственность**, В «мужественных» культурах акцент делается на достижении успеха и решительности В «женственных» — приоритет отдается качеству жизни и заботе о других Этот признак в России Хофштеде оценил 40 х 60 (Япония — 95 х 5,

Швеция — 5 x 95)

Для организационной культуры особое значение имеют 2 и 3 показателя. Исходя из этого, Хофштеде выделяет следующие типы культур:

I Малая дистанция власти и слабое избегание неопределенности. Такая организация похожа на деревенский рынок, где нет иерархии и четких правил, но доминирует оценка ситуации (Данный тип культуры можно назвать западным. Он характерен для США, Великобритании, Нидерландов и Скандинавских стран.)

II Малая дистанция власти и сильное избегание неопределенности. Такая организация подобна хорошо отлаженной машине, в которой доминируют правила (Это тип культуры обычен для Германии, Израиля, Швейцарии.)

III Большая дистанция власти и сильное избегание неопределенности. В такой организации доминируют иерархия и предписания (Данный тип культуры имеет место во Франции, Испании, России и Японии.)

IV Большая дистанция власти и слабое избегание неопределенности. Подобную организацию можно представить как расширенную семью. Здесь также доминирует иерархия, но приоритет отдается толкованию ситуации (Это восточный тип культуры, характерный для Китая, Индии, ряда арабских стран.)

Указанные выше признаки национальной культуры взаимосвязаны и взаимообусловлены. Большая дистанция власти в российских организациях способствует развитию солидарности. Высокий индекс неопределенности характерный для россиян, обусловлен стремлением получить определенность в жизненных ситуациях за счет поддержания мнения коллектива и, таким образом, переложить на него ответственность за свои неудачи. Если решение коллектива ошибочно, то за счет повышенной солидарности коллектив помогает каждому его члену преодолеть неприятную жизненную ситуацию. Таким образом, недоверие к власти порождает солидарность, т.к. человек в состоянии неопределенности больше надеется на коллектив, чем на государство.

В настоящее время основными проблемами функционирования российской модели управления являются противоречия между национальными методами управления и импортируемыми, ориентация на экономические методы управления, социально-гуманистические цели развития экономики должны преобладать, так как экономикой необходимо рассматривать как средство достижения гуманистических целей и решения социальных задач, недостаточное внимание к организационно-правовым методам управления, слабое использование социально-психологических методов управления, система подготовки кадров не может войти во взаимодействие с запросами системы управления.

Все эти проблемы приводят к использованию в управлении стратегии мобилизационности, которая, в свою очередь, приводит к затратности экономики, вызывает солидарность людей.

Сглаживание негативного проявления указанных выше проблем,

возможно при влиянии на россиян системы образования, но она замкнута на саму себя, в силу чего, ее воздействие на формирование модели управления, не эффективно

Учет социокультурных факторов позволит сформировать такую модель управления в России, которая бы отвечала требованиям личности, общества и государства

В третьем параграфе «Стратегия формирования современной российской модели управления» высказывается мысль о том, что Россия имеет свою самобытную культуру, которая обусловлена ходом исторического развития. Двигаясь в русле доминирующей парадигмы индустриализма, нужно не столько «ломать» человеческую натуру россиянина, сколько использовать его национальные черты характера для достижения устойчивого развития страны и удовлетворения потребностей в духовном, нравственном развитии, на основе роста материального благосостояния.

Выдвигая концепцию построения гуманистического общества в России, Ю. Г. Волков утверждает, что это произойдет не в силу исторической избранности, основанной на цивилизационной миссии, а в силу того, что наша страна испробовала различные варианты развития, накопила определенный опыт, имеет предпосылки движения к гуманизму благодаря своей культуре, национальным традициям и характеру российского народа.

То, что ценности россиян совпадают с положением гуманизма о ценности общественного блага и личного счастья, показывают анализ жизненных ценностей российской молодежи «Принести пользу обществу», «проявлять свои способности» - 43,9% опрошенных «Приобрести хороших друзей», «создать семью» - 56,1%. Молодежь рассматривается способной достижения жизненных целей через образование – 54,8%, готовность много и добровольно трудиться – 45,7%, умение общаться с людьми – 65,1%, уверенность в себе – 64,5% (Ю. С. Пивоваров, А. И. Фурсов).

Формирование российской модели управления во многом зависит от образования в силу того, что, во-первых, менталитет и национальная культура подвержены наименьшим изменениям под действием социальных факторов, во-вторых, повседневность слабо структурирована и, в силу этого, не поддается системному воздействию (см. схему № 1).

Образование, как процесс овладения социально значимого опыта воплощенного в знаниях, формирует мышление, позволяющее получать знание о таких объектах, свойствах и отношениях реального мира, которые не могут быть непосредственно восприняты на чувственном уровне. В этом проявляется взаимосвязь и взаимовлияние образования и мышления. Образование организует процесс отражения объективной реальности в умозаключениях, понятиях, теориях, суждениях.

В свою очередь культура как форма организации жизнедеятельности человека, является отражением его мировоззренческих установок, системы обобщенных взглядов на мир, отношения к окружающей действительности и к самому себе, жизненных позиций, которые проявляются в идеалах, убеждениях, ценностных ориентациях и др.

Формирование стереотипизированных социальных представлений на основании национального менталитета, культуры, образования, повседневной жизни и их влияние на национальные модели управления достижения цели



Менталитет – образ мыслей и духовных установок человека, находится в прямой зависимости от сформированной картины мира, которую рассматривают как приведенную в связанность сумму наглядного знания о мире

К Ясперс определял картину мира как «совокупность предметного

содержания, которым обладает человек» Вся жизнедеятельность общества обуславливает формирование картины мира, этого глубинного слоя, влияющего на все представления человека о мире и месте человека в этом мире

Рассматривая положение повседневности в приведенной схеме, можно сказать, что она выстраивается на доминирующих моделях поведения и отношений, принятых в конкретном социуме. Доминирующие модели стереотипизированы, они привычны и неререфлективны.

Таким образом, найдя взаимосвязности между уровнями процесса стереотипизации (картины мира – догмы, мировоззрение – стереотипы, мышление – установки, модели поведения – представления)¹ с их отражением в сфере жизнеустройства человека (менталитет, культура, образование, повседневность), мы делаем вывод, что взаимосвязь достигается посредством системы технологий достижения целей. Для достижения системности процесса технологий достижения цели необходима модель его протекания и управления.

При формировании российской модели управления необходимо выделить несколько стратегических направлений действий (приводится в сокращении)

1 Подчинение целей образования формированию мышления, необходимого человеку для успешной жизнедеятельности, для развития общества, государства, национальной экономики

2 Формирование в стране положительного имиджа руководителей всех уровней, представления об их значении в развитии экономики и благосостоянии граждан. Проведение политики увязывания успехов экономики с благосостоянием граждан России и их духовным развитием

3 Осуществление перехода от мобилизационности как срочной меры в экстремальной ситуации, к плановой мобилизационности, которая должна представлять собой целостную структуру с учетом всей российской экономики и социокультурной ситуацией

4 Создание механизмов уменьшения затратности экономики, которую порождают как непродуманность государственных регуляторов экономикой, так и большая централизация регулирования расходов, особенно в государственном и муниципальном секторах

5 Разработка идеологической доктрины, исходя из которой население страны понимало бы основные задачи развития общества с целью направления солидарности граждан на их решение

6 Развитие среднего и малого бизнеса с целью мобилизации населения на решение насущных проблем общественной жизни, сокращение за счет этого затрат на производство товаров и услуг, увеличения их номенклатуры, в практической деятельности усвоение основ рыночных механизмов современного производства (познание в процессе деятельности), формирование мышления, необходимого для людей живущих в постиндустриальной эпохе, уяснение важности становления нравственности

¹ См. Речкин Н.С. Типология стереотипов в образовании – Ростов-на-Дону 2005

и духовности граждан нашей страны и на этой основе формирование навыков управления общественными процессами через формирующуюся солидарность

7 Активизация общественной составляющей управлением всех сфер жизнедеятельности человека Солидарность имеет две стороны солидарность людей для достижения цели, солидарность как проявление оппозиции к власти Участие членов общества в управлении развивает первую сторону, подавляя при этом вторую

В **Заключении** диссертации подведены итоги исследования, сформулированы выводы и обобщения

По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы:

В изданиях перечня Минобрнауки России

- 1 *Речкин ДН, Речкин НС* Идеология и процессы стереотипизации в образовании / Научная мысль Кавказа Приложение №1 (84), 2006 год Ростов-на-Дону Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 2006 0,3 п л (0,15 п л)
- 2 *Речкин ДН* Влияние национальной культуры на современные модели организации производственных отношений / Социально-гуманитарные знания № 4, 2008 1,0 п л

В других изданиях

- 3 *Речкин ДН, Кармизова СТ* Актуализация социальных факторов как средство ослабления коррупции в органах государственной службы / Образование – основной фактор развития человека и общества Материалы второй всероссийской научно-практической конференции 13-14 апреля 2000 года Волгодонск ВПО, 2000 0,2 п л (0,1 п л)
- 4 *Речкин ДН* Значение управленческого решения в социальном управлении / Материалы научно-практической конференции «Проблемы научной и учебно-методической работы в вузе» 4-5 декабря 2001 года Волгодонск ВПО, 2001 0,15 п л
- 5 *Речкин ДН, Речкин НС* Кризис информационного обмена в процессе обучения и воспитания / Информационные технологии и образовании Сборник научных трудов Шахты ЮРГУЭС, 2001 0,2 п л (0,1 п л)
- 6 *Речкин ДН, Речкин НС* Маркетинг образовательных услуг и стереотипы мышления / Материалы второй межвузовской научно-практической конференции «Проблемы научной и учебно-методической работы в вузе» 27-28 ноября 2002 года Волгодонск ВПО, 2002 0,1 п л (0,05 п л)
- 7 *Речкин ДН* Понятие «солидарность» в современном социальном управлении / Проблемы модернизации высшего образования в России Материалы V межвузовской научно-практической конференции 27 апреля 2005 Волгодонск ВПО, 2005 0,2 п л
- 8 *Речкин ДН, Речкин НС* Солидарность и стереотипы мышления, поведения / Повышение качества профессионального образования на

- основе его духовно-этической ориентации Материалы V межвузовской научно-практической конференции Волгодонск ВПО, 2005 0,15 п л (0,075 п л)
- 9 *Речкин ДН* Проявление солидарности в студенческой среде / Материалы VI межвузовской научно-практической конференции 23 марта 2006 года Волгодонск ВПО, 2006 0,2 п л
 - 10 *Речкин ДН* Влияние национальной культуры на доминирующие модели управления / Материалы VII межвузовской научно-практической конференции «Семья в современном мире проблемы управления семейными отношениями» Часть 1 Волгодонск ВПО, 2007 0,9 п л
 - 11 *Речкин ДН* Развитие теории и практики социального управления в России и за рубежом / Материалы VIII межвузовской научно-практической конференции «Проблемы социализации личности в современном информационном пространстве» Волгодонск ВПО, 2007 0,9 п л
 - 12 *Речкин ДН, Речкин НС, Иванова АД* Социокультурный кризис кризисное и стабилизационное сознание / Материалы IX научно-практической конференции «Решение теоретических и организационно-педагогических проблем содержания гуманитарного образования» Волгодонск ВПО, 11 апреля 2008 года 0,3 п л (0,1 п л)
 - 13 *Речкин ДН* Социокультурные факторы формирования российской модели управления и ее специфика // Актуальные проблемы современной науки Сборник трудов молодых исследователей – Волгодонск ВПО, 2009 1,1 п л
 - 14 *Речкин ДН* Российская модель управления социокультурные факторы формирования и специфика Волгодонск ВПО, 2009 7,5 п л

Для заметок

Сдано в набор 15 04 09г Подписано к печати 21 04 09г
Печать офсетная Бумага писчая Формат бум 60X90 ¹/₁₆
Гарнитура «Times New Roman Cyr»
Тираж 100 экз Зак Изд №2344 Зак Тип № 2922

Отпечатано ЗАО «Волгодонское полиграфическое объединение»

Лицензия на полиграфическую деятельность
Серия ПД № 00131 от 22 11 2004
Лицензия на издательскую деятельность
Серия ЛР № 064870 от 15 12 2004

347340 г Волгодонск, Ростовской области, ул Волгодонская, д 20